

Distr.: General
13 September 2004
Arabic
Original: English

الجمعية العامة



الدورة التاسعة والخمسون

البند ١١٦ من جدول الأعمال المؤقت*

إدارة الموارد البشرية

تحسين التمثيل الجغرافي المنصف في الأمانة العامة للأمم المتحدة
تقرير الأمين العام**

موجز

يقدم هذا التقرير عملاً بالطلب الوارد في الفقرة ٢٩ من الجزء الثاني من قرار الجمعية العامة ٣٠٥/٥٧ بشأن إدارة الموارد البشرية والفقرة ٥١ من القرار ٢٧٠/٥٨ بشأن الميزانية البرنامجية المقترحة لفترة السنتين ٢٠٠٤ - ٢٠٠٥. ويوفر التقرير معلومات عن التقدم المحرز في تحسين التمثيل الجغرافي المنصف للدول الأعضاء في الفترة من حزيران/يونيه ١٩٩٤ إلى حزيران/يونيه ٢٠٠٤، فضلاً عن التدابير المحددة المنفذة أو المقرر تنفيذها للمضي في تحسين هذا التمثيل.

* A/59/150.

** جاء هذا التقرير متأخراً أربعة أيام بسبب الحاجة إلى إجراء مشاورات متأخرة والقيام بأعمال التحرير داخل الأمانة العامة.



أولاً - مقدمة

١ - هذا التقرير المتعلق بتحسين التمثيل الجغرافي المنصف للدول الأعضاء في ملاك الأمانة العامة المخصص للوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي في نظام النطاقات المستصوبة مقدم عملاً بالطلب الوارد في الفقرة ٢٩ من الجزء الثاني من قرار الجمعية العامة ٣٠٥/٥٧ المؤرخ ١٥ نيسان/أبريل ٢٠٠٣. ويحلل هذا التقرير حالة توظيف مواطني الدول غير الممثلة والناقصة التمثيل في الفترة من ١٩٩٤ إلى ٢٠٠٤ ويسلط الضوء على التدابير التي اتخذتها الأمانة العامة في جهودها المتواصلة لتحسين التمثيل الجغرافي. وعملاً بالفقرة ٥١ من قرار الجمعية العامة ٢٧٠/٥٨ المؤرخ ٢٣ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٣، يوصي التقرير أيضاً باتخاذ تدابير ترمي إلى إيجاد قدرة أنشط في مكتب إدارة الموارد البشرية بالأمانة العامة لتمكينه من الحد من مستوى التمثيل المنخفض للدول الأعضاء من عدد الدول الأعضاء غير الممثلة.

ثانياً - توظيف مواطنين من الدول الأعضاء غير الممثلة والناقصة التمثيل

٢ - إن تعيين موظفين في الوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي محكوم بنظام النطاقات المستصوبة. ولهذا الغرض، تُجمع الدول الأعضاء ضمن أربع فئات هي: الدول غير الممثلة، والدول الناقصة التمثيل، والدول الواقعة ضمن النطاق والدول الزائدة التمثيل. وتعتبر إحدى الدول الأعضاء "غير ممثلة" عندما لا يكون أي من مواطنيها معينا في وظيفة خاضعة للتوزيع الجغرافي عبر إجراءات الاختيار المعمول بها. وتعتبر "ناقصة التمثيل" حين يكون عدد مواطنيها المعينين لتلك الوظائف أقل من الحد الأدنى للنطاق المستصوب. وتكون هذه الدولة "ضمن النطاق" حين يتراوح عدد مواطنيها المعينين لتلك الوظائف بين الحدين الأعلى والأدنى للنطاق المستصوب؛ وتكون "زائدة التمثيل" حين يكون عدد مواطنيها المعينين لتلك الوظائف متجاوزا الحد الأعلى للنطاق المستصوب. ويتأثر تمثل الدول الأعضاء بعوامل عدة، ولا سيما إجمالي حركة الموظفين والتغيرات في جدول الأنصبة والتغيرات في مجموع عدد الدول الأعضاء.

٣ - وعلى امتداد السنوات العشر الأخيرة، طرأ تحسن على مستويات عدم تمثيل الدول الأعضاء وتمثيلها الناقص. ويبين الجدول ١ مجموع عدد الدول الأعضاء غير الممثلة والناقصة التمثيل، فضلا عن مجموع عضوية المنظمة سنويا خلال الفترة ١٩٩٤-٢٠٠٤. وتدل هذه الأرقام على اتجاه إيجابي، إذ انخفض عدد الدول الأعضاء غير الممثلة من ٢٨ في عام ١٩٩٤ إلى ١٥ في عام ٢٠٠٤، فيما تراجع عدد الدول الأعضاء الناقصة التمثيل من ٢٥ في عام ١٩٩٤ إلى ١٠ في عام ٢٠٠٤. بيد أن ٥ من الدول الأعضاء الـ ٢٨ التي كانت غير ممثلة في

حزيران/يونيه ١٩٩٤ ما زالت غير ممثلة حتى الآن (وهي بروني دار السلام وتركمانيستان وجزر مارشال وسان تومي وبرينسيبي وموناكو). وطلت ٣ دول حاليا ناقصة التمثيل (المملكة العربية السعودية والنرويج واليابان) من أصل الدول الأعضاء الـ ٢٥ التي كانت ناقصة التمثيل في حزيران/يونيه ١٩٩٤.

الجدول ١

عدد الدول الأعضاء غير الممثلة والناقصة التمثيل، ١٩٩٤-٢٠٠٤ (بتاريخ ٣٠ حزيران/يونيه)

الدول الأعضاء	١٩٩٤	١٩٩٥	١٩٩٦	١٩٩٧	١٩٩٨	١٩٩٩	٢٠٠٠	٢٠٠١	٢٠٠٢	٢٠٠٣	٢٠٠٤
غير الممثلة	٢٨	٢٥	٢٣	٢٥	٢٤	٢٤	٢١	١٨	١٦	١٧	١٥
الناقصة التمثيل	٢٥	٢٥	٢٢	٢٠	٩	١٣	٨	١٠	١١	١٠	١٠
عدد الدول الأعضاء	١٨٤	١٨٥	١٨٥	١٨٥	١٨٥	١٨٥	١٨٨	١٨٩	١٨٩	١٩١	١٩١

٤ - وينبغي تحليل تطور التمثيل الجغرافي من حيث صلته بمجموع عدد الدول الأعضاء في سنة من السنوات. فعلى سبيل المثال، من أصل ١٨٤ دولة عضوا في عام ١٩٩٤، كانت ٢٨ دولة (أي ١٥,٢ في المائة من مجموع الأعضاء) غير ممثلة و ٢٥ (١٣,٦ في المائة) ناقصة التمثيل. وفي عام ٢٠٠٤، بلغ عدد أعضاء المنظمة ١٩١؛ بيد أن عدد الدول الأعضاء غير الممثلة انخفض إلى ١٥ (٧,٨ في المائة من مجموع الأعضاء)، فيما تراجع عدد الدول الناقصة إلى ١٠ (٥,٢ في المائة). ويعكس هذان التراجعان تحسنا بنسبة ٤٨ في المائة في انعدام التمثيل بين عامي ١٩٩٤ و ٢٠٠٤، و ٦٢ في المائة في نقص التمثيل خلال الفترة نفسها (انظر الجدول ٢).

الجدول ٢

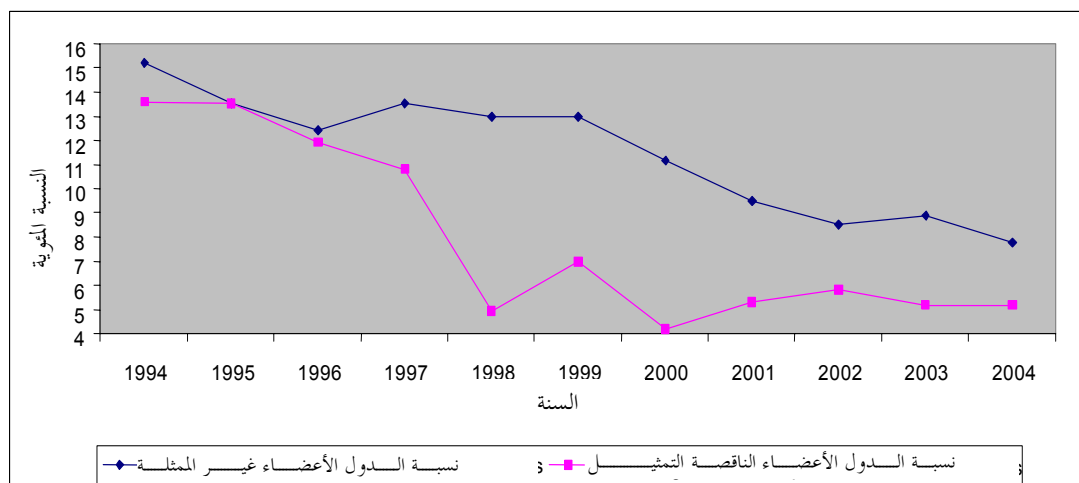
الدول الأعضاء غير الممثلة والناقصة التمثيل كنسبة مئوية من مجموع عدد الدول الأعضاء، ١٩٩٤-٢٠٠٤ (بتاريخ ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٤)

الدول الأعضاء	١٩٩٤	١٩٩٥	١٩٩٦	١٩٩٧	١٩٩٨	١٩٩٩	٢٠٠٠	٢٠٠١	٢٠٠٢	٢٠٠٣	٢٠٠٤ (المئوية)	التحسن ١٩٩٤-٢٠٠٤ (بالنسبة المئوية)
غير الممثلة (كنسبة مئوية من المجموع)	١٥,٢	١٣,٥	١٢,٤	١٣,٥	١٣,٥	١٣,٥	١٣,٠	١١,٢	٩,٥	٨,٥	٧,٨	٤,٨
الناقصة التمثيل (كنسبة مئوية من المجموع)	١٣,٦	١٣,٥	١١,٩	١٠,٨	٤,٩	٧,٠	٤,٢	٥,٣	٥,٨	٥,٢	٥,٢	٦,٢
المجموع	١٨٤	١٨٥	١٨٥	١٨٥	١٨٥	١٨٥	١٨٨	١٨٩	١٨٩	١٩١	١٩١	

٥ - ويبين الشكل الأول التقلب السنوي خلال الفترة ١٩٩٤-٢٠٠٤. وقد شهد العام ١٩٩٩ بداية تراجع متسارع في مستوى انعدام التمثيل. ويظهر أن مستوى نقص التمثيل قد وصل إلى سقف معين نسبته ٥,٢ في المائة في عامي ٢٠٠٣ و ٢٠٠٤.

الشكل الأول

الدول الأعضاء غير الممثلة والناقصة التمثيل كنسبة مئوية من مجموع عدد الدول الأعضاء، (١٩٩٤-٢٠٠٤) بتاريخ ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٤



ثالثا - التدابير الرامية إلى تحسين التمثيل الجغرافي المنصف

٦ - يعلق الأمين العام أهمية كبرى على ولاية الجمعية العامة المتمثلة في كفالة التمثيل الجغرافي المنصف لموظفي الأمانة العامة، وقد نفذ عددا من التدابير، من جملتها ما يلي.

ألف - توظيف مرشحين من دول أعضاء في الأمم المتحدة غير ممثلة وناقصة التمثيل

٧ - يبين الجدول ٣ عدد ونسبة عمليات التوظيف من الدول الأعضاء غير الممثلة والناقصة التمثيل على مدى السنوات العشر الماضية في الوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي. وفي المتوسط، بلغت نسبة التوظيف من الدول الأعضاء غير الممثلة أو الناقصة التمثيل ٢٢ في المائة أو ما يزيد على خمس عمليات التوظيف الإجمالية. وقد تراوحت نسبة التعيينات بين الحد الأقصى، وقدره ٣٣,٣ في المائة، والحد الأدنى، وقدره ١٠ في المائة.

الجدول ٣

التعيينات للوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي من الدول الأعضاء غير الممثلة والناقصة التمثيل^(أ)

التعيينات	١٩٩٤	١٩٩٥	١٩٩٦	١٩٩٧	١٩٩٨	١٩٩٩	٢٠٠٠	٢٠٠١	٢٠٠٢	٢٠٠٣	٢٠٠٤
التعيينات الجغرافية	١٢٤	١٣٥	١٢٩	٩٣	١٠٤	١٢٣	١٤١	١٥٩	١٦٥	١٦٨	٢٠٨
التعيينات الجغرافية من الدول الأعضاء غير الممثلة والناقصة التمثيل	٢٢	٤٥	٢٥	١٦	٢٥	٢٠	٤١	٤٣	٢٤	٣٦	٢١
التعيينات من الدول الأعضاء غير الممثلة والناقصة التمثيل (كنسبة مئوية من مجموع التعيينات الجغرافية)	١٧,٧	٣٣,٣	١٩,٤	١٧,٢	٢٤,٠	١٦,٣	٢٩,١	٢٧,٠	١٤,٥	٢١,٤	١٠,٠

(أ) التعيينات على مدى فترة ١٢ شهرا، من ١ تموز/يوليه ١٩٩٤ إلى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٤.

باء - التوظيف عن طريق الامتحانات التنافسية الوطنية

٨ - يعد الامتحان التنافسي الوطني آلية هامة في النهوض بتوظيف مرشحين شبان مؤهلين من الدول الأعضاء غير الممثلة والناقصة التمثيل. فعلى مدى السنوات العشر الماضية، تم توظيف ما مجموعه ٥٣٤ مرشحا ناجحا، من بينهم ١٤١ من الدول الأعضاء غير الممثلة

والناقصة التمثيل. ومن أصل الدول الأعضاء الـ ٢٨ التي لم تكن ممثلة في عام ١٩٩٤، غدا ١٩ منها ممثلاً نتيجة لتوظيف مرشحين ناجحين من تلك البلدان. ويبين الجدول ٤ عدد الدول الأعضاء المشاركة في الامتحانات التنافسية الوطنية في الفترة من ١٩٩٤ إلى ٢٠٠٤ وعدد المرشحين الذين دعوا إلى تقديم الامتحانات.

الجدول ٤

عدد الدول الأعضاء المشاركة في الامتحانات التنافسية الوطنية ومجموع عدد المرشحين المدعويين إلى تقديم هذه الامتحانات

٢٠٠٤	٢٠٠٣	٢٠٠٢	٢٠٠١	٢٠٠٠	١٩٩٩	١٩٩٨	١٩٩٧	١٩٩٦	١٩٩٥	١٩٩٤	
٦٢	٤٦	٣١	٣٤	١٩	٢٤	١٨	١٤	٣٤	٣٠	٢٤	عدد الدول الأعضاء المشاركة في الامتحانات التنافسية الوطنية
١٨	١٤	٢٣	٢٢	١٥	١٢	١٠	٨	٩	٩	٨	عدد الدول الأعضاء غير الممثلة والناقصة التمثيل ممن شارك في الامتحانات التنافسية الوطنية
٤٠١٢	٣٩١١	٢٤٧٩	٢٨٨٦	١١٨٠	٢٣١٠	١٣٤٢	٨٢٣	٨٠١	٦٤١	٦٩٨	مجموع عدد المرشحين المدعويين إلى تقديم الامتحانات التنافسية الوطنية

٩ - ويمكن ملاحظة حدوث زيادة هامة في عدد الدول الأعضاء المشاركة في الامتحانات التنافسية الوطنية وعدد المرشحين المدعويين إلى تقديم هذه الامتحانات.

١٠ - وتعكس الزيادة في عدد الدول الأعضاء مشاركة عدد كبير من الدول المدرجة تحت النقطة الوسطية والمهددة بأن تصبح ناقصة التمثيل نتيجة لحالات التقاعد المسقطه ولسواها من حالات انتهاء الخدمة. ويوفر مكتب إدارة الموارد البشرية الدعم للدول الأعضاء في التحضير للامتحانات في بلدانها، بما في ذلك تنظيم إحاطات بشأن كيفية الترتيب للدعاية للامتحانات، وتوفير المواد الإعلامية ووصلات للموقع الإلكتروني للمكتب.

جيم - خطط العمل المتعلقة بالموارد البشرية

١١ - في عام ١٩٩٩، وفي إطار إصلاح إدارة الموارد البشرية، شرع مكتب إدارة الموارد البشرية بالعمل بخطة للموارد البشرية هدفها مساعدة الإدارات والمكاتب التابعة للأمانة العامة على تحديد الأهداف وتقييم النتائج في عدد من الميادين، بما في ذلك تحسين التمثيل الجغرافي

المنصف. ويقوم مساعد الأمين العام لشؤون إدارة الموارد البشرية ورؤساء الإدارات كل سنتين بتحديد الأرقام المستهدفة للموارد البشرية وإقرارها.

١٢ - ويجتمع المكتب مع الإدارات والمكاتب مرتين في السنة من أجل تقييم التقدم الذي تم إحرازه في سبيل تحقيق الأرقام المستهدفة المتفق عليها. وإفساحا للمجال أمام عملية رصد ذاتي تنطوي على قدر أكبر من المبادرة، سيوفر المكتب، بحلول نهاية ٢٠٠٤، معلومات على الشبكة ويقدم تقارير مرحلية شهرية. ومنذ نهاية دورة تخطيط الموارد البشرية للفترة ٢٠٠١-٢٠٠٢، قدم المكتب تحليلاً وجردا للأداء يبين مدى ما أحرزته الإدارات من نجاح في تحقيق الأرقام المستهدفة المذكورة في خطط العمل.

١٣ - وفي ما يتعلق بشغل الوظائف الشاغرة الخاضعة للتوزيع الجغرافي، يتمثل الرقم المستهدف في خطة عمل كل إدارة من الإدارات في توظيف ما لا يقل عن مرشح واحد من دولة عضو غير ممثلة أو ناقصة التمثيل، مع مراعاة أحكام المادة ١٠١-٣ من ميثاق الأمم المتحدة. وخلال دورة التخطيط الثانية (٢٠٠١-٢٠٠٢)، تمكنت ١٨ إدارة من تحسين نتائجها مقارنة بالدورة السابقة (١٩٩٩-٢٠٠٠)؛ وقامت ٢٠ إدارة بتوظيف ما لا يقل عن مرشح واحد من دول أعضاء ناقصة التمثيل، فيما قامت إدارتان بتوظيف مرشح واحد من دولة عضو غير ممثلة. وخلال السنة الأولى من الدورة الثالثة (٢٠٠٣-٢٠٠٤)، قامت ١٦ إدارة بتوظيف مرشحين من دول أعضاء ناقصة التمثيل، فيما قامت إدارتان بتوظيف مرشحين من دول أعضاء غير ممثلة اجتازوا الامتحانات التنافسية الوطنية.

١٤ - وتشير البيانات الواردة في الجدولين ١ و ٢ إلى أن خطة عمل الموارد البشرية ساهمت في تحسين التمثيل الجغرافي للدول الأعضاء.

دال - نظام اختيار الموظفين

١٥ - في إطار برنامج الأمين العام لإصلاح إدارة الموارد البشرية، تم في أيار/مايو ٢٠٠٢ العمل بنظام جديد لاختيار الموظفين. وفي إطار هذا النظام، يُطلب من رؤساء الإدارات والمكاتب، لدى البت بعملية الاختيار، أن يشهدوا بأنهم راعوا ما تتضمنه خطط عمل الموارد البشرية لهذه الإدارات من غايات وأرقام مستهدفة في ما يتعلق بالموارد البشرية للمنظمة، ولا سيما من حيث الجغرافيا والجنس. ولم تنظر هيئات المراجعة المركزية في أي حالة ما لم يتم إدراج شهادة خطية بهذا المعنى في أداة الدعم الإلكتروني للنظام المعروف باسم نظام غالاكسي للتوظيف الإلكتروني، وهي سمة تأتي تذكيراً لرؤساء الإدارات بأنهم خاضعون للمساءلة عن تحسين التمثيل الجغرافي للموظفين في إدارتهم و/أو مكاتبهم.

١٦ - وبغية مساعدة الإدارات الأخرى على تحسين التمثيل الجغرافي في جميع أرجاء المنظمة، تم تعزيز نظام غالاكسي للتوظيف الإلكتروني بحيث يشمل سمة خاصة تسلط الضوء على المرشحين من الدول الأعضاء غير الممثلة أو الناقصة التمثيل. ويوفر النظام أيضا وظيفة بحثية لمساعدة المديرين على تحديد المرشحين حسب الجنسية.

هاء - الشراكة مع الدول الأعضاء

١٧ - بغية تعيين مزيد من الموظفين من الدول الأعضاء غير الممثلة أو ناقصة التمثيل، من الأهمية بمكان إقامة شراكة بين مكتب إدارة الموارد البشرية والدول الأعضاء. ويعقد المكتب اجتماعات دورية مع ممثلين من الدول الأعضاء غير الممثلة وناقصة التمثيل، وقد عقد آخر هذه الاجتماعات في نيسان/أبريل ٢٠٠٤. ويتمثل هدف هذه الاجتماعات في إخطار الدول الأعضاء المعنية بالتدابير المتخذة في توظيف مواطنيها، والتعرف على شواغلها وتحديد الميادين التي يمكن للمكتب أن يتعاون فيها مع الدول الأعضاء بغية تحسين تمثيلها. وسوف يستضيف المكتب هذه الاجتماعات مرة في السنة على الأقل.

١٨ - إضافة إلى ذلك، تعقد إحاطات خاصة بناء على طلب ممثلي البعثات الدائمة للدول الأعضاء غير الممثلة وناقصة التمثيل بغية مشاركتها المعلومات المتعلقة بتمثيلها.

١٩ - وإقرارا بالجهود الخاصة التي يتعين على الدول الأعضاء غير الممثلة أو المتدنية التمثيل أن تبذلها، تم تنظيم بعثات توظيفية لمعالجة هذه المسألة. فعلى سبيل المثال، اضطلع مساعد الأمين العام لإدارة الموارد البشرية وغيره من كبار مسؤولي مكتب إدارة الموارد البشرية بعثات توظيفية إلى اليابان في أعوام ٢٠٠٠ و ٢٠٠١ و ٢٠٠٢. وقد تم قبل البعثات إطلاق حملات لهذا الغرض، وتم مقابلة المرشحين ووضع قائمة بالمرشحين قدمت إلى رؤساء الإدارات والمكاتب لينظروا فيها. وقد تم لاحقا توظيف عدد من المرشحين بعدما اجتازوا إجراءات التوظيف الاعتيادية للشواغر المعلنة.

رابعا - التدابير الإضافية المقترحة

٢٠ - طلبت الجمعية العامة إلى الأمين العام في الفقرة ٥١ من قرارها ٢٧٠/٥٨ أن يقدم إليها تقريرا في دورتها التاسعة والخمسين عن مقترحات لإيجاد قدرة أنشط في مكتب إدارة الموارد البشرية بالأمانة العامة لتمكينه من الحد من مستوى التمثيل المنخفض للدول الأعضاء ومن عدد الدول الأعضاء غير الممثلة. وعملا بذلك القرار، نقترح في ما يلي عددا من التدابير الإضافية.

ألف - إجراء التوظيف السريع

٢١ - تقترح الأمانة العامة العمل بإجراء سريع لتوظيف المرشحين من الدول الأعضاء غير الممثلة وناقصة التمثيل لوظائف برتبة ف-٤ وما فوقها، تمثيلاً مع المبادئ والإجراءات العامة لنظام اختيار الموظفين.

٢٢ - استناداً إلى تحليل إسقاطات التوظيف، يعتزم مكتب إدارة الموارد البشرية استهلال حملات توظيفية هادفة بالشراكة مع الإدارات والدول الأعضاء المعنية في سبيل تحديد المرشحين المحتملين من الدول الأعضاء غير الممثلة أو ناقصة التمثيل لوظائف برتبة ف-٤ وما فوقها. ووفقاً للإجراءات المعمول بها، سوف يحيل المكتب أسماء المرشحين المحتملين إلى مديري البرامج ليستعرضوا هذه الأسماء ويقابلوا أصحابها في ضوء ملامح الوظائف العامة المتفق عليها سلفاً. وبعد قيام هيئات المراجعة المركزية باستعراض هذه الترشيحات، يوضع المرشحون الذين تتم الموافقة عليهم على قائمة خاصة تتاح لمديري البرامج ممن لديهم شواغر برتبة ف-٤ وما فوقها في المجموعة الوظيفية ذات الصلة. أما المرشحون الخارجيون من الدول الأعضاء غير الممثلة وناقصة التمثيل ممن قدموا طلبات لشغل شواغر محددة وقبلتهم هيئات الاستعراض المركزية، فيوضعون على هذه القائمة الخاصة كذلك. وفي حال العثور على مرشح مناسب من القائمة، يشار إلى توظيف هذا المرشح بدون إصدار إعلان شاغر. أما في حال عدم العثور على أي مرشح مناسب من القائمة الخاصة، فيشار إلى إعلان الوظيفة وفقاً للإجراءات المرعية.

باء - جهات التنسيق الوطنية

٢٣ - بغية تيسير التعاون بين مكتب إدارة الموارد البشرية والدول الأعضاء غير الممثلة وناقصة التمثيل، يقترح المكتب أن تقوم البعثات الدائمة ذات الصلة بتحديد جهات التنسيق التي من شأن الأمانة العامة أن تعمل معها بشأن مختلف الجوانب المتصلة بزيادة تمثيلها، بما يشمل الامتحانات التنافسية الوطنية وتحديد المرشحين المؤهلين.

جيم - جهة التنسيق التابعة لمكتب إدارة الموارد الوطنية

٢٤ - تستلزم مهمة تحسين التمثيل الجغرافي القيام بصورة منتظمة بوضع وتنفيذ استراتيجيات هدفها متابعة توظيف مرشحين من دول أعضاء غير ممثلة وناقصة التمثيل. ويجري إنشاء جهة تنسيق لهذا الغرض برتبة ف-٥ في مكتب إدارة الموارد البشرية. وسوف يعمل شاغل هذه الوظيفة عن كثب مع الإدارات والمرشحين والدول الأعضاء، كما يقوم بالتعاون مع جهات التنسيق الوطنية، بتنظيم بعثات توظيف هدفها تحديد مرشحين مؤهلين

من الدول الأعضاء غير الممثلة وناقصة التمثيل، حسب الاقتضاء. ويتولى شاغل الوظيفة أيضا تنسيق إجراء التوظيف السريع.

خامسا - خلاصة وتوصية

٢٥ - إن تحقيق التمثيل الجغرافي المنصف للدول الأعضاء في الوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي في الأمانة العامة يشكل مهمة معقدة تنطوي على تحديات. فهو يتطلب إبداء التزام طويل الأجل وبذل جهود متضافرة من جانب الأمانة العامة والدول الأعضاء المعنية على السواء. ويدعو الأمين العام الجمعية العامة إلى الإحاطة علما بالتدابير التي سبق للأمانة العامة أن نفذتها في مجال تحسين التمثيل الجغرافي، وتأييد توصيته بشأن إجراء التوظيف السريع وإنشاء جهات التنسيق الوطنية.